



**Sommaire :**

Page 2 : La fin de la mixité

Page 3 : La charge de travail

Page 4 : La formation initiale et continue

Page 6 : La réforme de la filière commerciale

Page 7 : La protection juridique : un cas d'école

Page 9 : Informations diverses

**Editorial**

Après avoir longuement hésité, Charles Beer a choisi de liquider la mixité. Cette organisation scolaire répondait au souci de rassembler dans les mêmes établissements des élèves de formations différentes mais ayant dans leur cursus des disciplines proches, avec un corps enseignant identique. La mixité a contribué à éviter de créer des « ghettos scolaires », elle a été supprimée par un conseiller d'Etat dont l'orientation politique aurait suggéré qu'il prenne une autre décision.

Depuis des années, l'UNION dénonce inlassablement la diminution du budget attribué au postobligatoire qui aggrave les conditions d'enseignement, jusqu'à rendre impossible un emploi à plein temps ; parallèlement, l'augmentation des effectifs par classe ne fait que péjorer les conditions générales d'étude des élèves.

De plus, des réformes, peu souhaitées par le corps enseignant et pourtant imposées, sont lancées dans la précipitation sans donner aux premiers intéressés les moyens de les assumer.

Dans sa recherche d'efficacité à tout va - en réalité, souvent, d'économies -, le Département a décidé de « moderniser » toute sa politique du personnel, en constituant partout des services « RH » (des ressources humaines) ou en nommant des « responsables RH ». Ceci devrait permettre une meilleure gestion du personnel, notamment grâce à la généralisation des entretiens d'évaluation et de développement périodique du personnel (EEDP, ex-EPI) et à la nouvelle politique de gestion des absences... Sans commentaire ! Et la nécessité de « modernisation » touche évidemment aussi le cahier des charges des enseignants du secondaire. Bien évidemment au passage, celui-ci a été multiplié par 5. Devant le refus des associations professionnelles de l'approuver tel quel sans prendre en compte la charge de travail supplémentaire, une large enquête sur la charge de travail a été commanditée au SRED. Ses conclusions ne sont pas encore connues officiellement, mais on peut s'attendre à ce que le temps de travail dépasse 50 heures par semaine.

En 2009, l'UNION avait déposé deux pétitions dénonçant cette situation, l'une auprès du Conseil d'Etat - qui n'a pas daigné répondre, et l'autre auprès du Grand Conseil - qui l'a classée.

**Ce printemps, dès la publication des résultats du rapport du SRED, nous devons agir pour que notre employeur, le Conseil d'Etat, et le responsable du budget, le Grand Conseil, prennent enfin les décisions qu'impose la réalité scolaire s'ils ne veulent pas que se produise un « grounding » du postobligatoire.**

## LA FIN DE LA MIXITE

### Position du comité de l'UCESG sur la décision de supprimer la mixité

#### Vers quelle école va-t-on ?

*Le comité de l'UCESG, lors de sa séance du 1<sup>er</sup> février 2010, a pris connaissance de la décision du président du DIP de mettre fin à l'existence de la mixité, c'est-à-dire à la présence de plusieurs filières au sein d'un même établissement du secondaire II, et qui est une caractéristique de l'école genevoise depuis longtemps.*

*Le comité regrette cette décision et conteste les arguments qui l'appuient. Les critères énoncés comme prioritaires dans cette décision, « dynamique des projets pédagogiques et aménagement des locaux », éludent la véritable question : vers quelle école va-t-on ?*

*Le choix qui a été fait est celui d'une école qui répond aux injonctions du monde économique. Le fait de vouloir un pôle commercial clairement professionnel, bien identifié et distinct de l'enseignement général, entièrement axé sur « l'employabilité » et l'enseignement non des matières mais des « compétences », est un signe d'une orientation purement utilitariste, très éloignée des valeurs républicaines à l'origine de l'instruction publique.*

*La séparation des établissements annonce celle du corps enseignant. Déjà, les maîtres de culture générale des centres de formation professionnelle doivent suivre leur formation pédagogique initiale à l'IFFP\* de Lausanne et non à l'IUFE\*\* de Genève. Ils reçoivent un diplôme qui ne leur permet pas d'enseigner ailleurs que dans le domaine professionnel, contrairement à la situation qui a prévalu jusqu'à ce jour.*

*Inquiet des tendances qui se dessinent, le comité de l'UCESG, demande au Département de s'engager à :*

- *appliquer la réforme de la filière commerciale pour répondre aux exigences de la loi fédérale, en évitant tout excès de zèle conduisant au chaos organisationnel ;*
- *offrir, à ses frais, aux maîtres sortant de l'IFFP les formations complémentaires pour enseigner dans tout le secondaire ;*
- *créer une commission paritaire permanente ayant comme objectif de répondre aux souhaits de mobilité des enseignants.*

*Genève, le 1<sup>er</sup> février 2010*

*\* : Institut fédéral de formation professionnelle*

*\*\* : Institut universitaire de formation des enseignants*

**Par ailleurs, l'Association des maîtres du CEC Nicolas-Bouvier (AMB) a réagi à cette décision par la publication d'une lettre ouverte à M. Charles Beer, président du DIP, qui s'intitule « Le dernier cri ». Ce document peut être consulté sur le site de l'UNION.**

( [www.union-ge.ch](http://www.union-ge.ch) )

## LA CHARGE DE TRAVAIL

40 heures : durée de travail hebdomadaire officielle de l'enseignant  
 46 heures : durée de travail selon l'enquête LCH de 1999  
 49 heures : durée de travail selon l'enquête LCH de 2006  
 X heures : durée de travail qui résultera de l'enquête du SRED de 2009

L'enquête sur le temps de travail de 1999 de Charles Landert et publiée par LCH (Lehrer Schweiz) indiquait déjà que :

le temps de travail atteignait 1939 heures annuelles, ce qui correspondait à une durée hebdomadaire moyenne de 45,8 heures. Lors des semaines de vacances, la durée moyenne de travail s'élevait à 11,3. Il n'y avait aucune activité professionnelle pendant deux ou trois semaines de vacances seulement. Pour l'enseignement à temps partiel, le temps de travail était proportionnellement plus élevé.

En novembre 2002, le Grand conseil décidait de procéder à l'analyse des relations élèves-enseignants après que la commission enseignement eût relevé la réalité d'un malaise du corps enseignant. La conclusion que l'UNION avait tirée de l'enquête était la suivante :

« L'image qui s'en dégage n'est pas celle de victimes en détresse, c'est celle d'un corps professionnel motivé, perturbé dans l'exercice de son métier par des changements trop rapides dont il n'est pas convaincu, au moment où il doit affronter - avec des moyens en diminution - des élèves aux comportements plus hétérogènes dans une crise de société. »

En 2006, LCH refaisait une étude sur le temps de travail, similaire à celle de 1999. Elle a confirmé les conclusions de la première étude et mis en évidence l'aggravation des conditions de travail durant cette période :

Le temps de travail hebdomadaire hors périodes de vacances était passé à 49 heures, le temps de travail annuel à 2072 heures, la proportion des enseignants à temps partiel avait augmenté.

En 2008, le SRED a été chargé d'étudier la charge de travail des enseignants secondaires genevois.

Les informations communiquées par des enseignants à l'UNION permettent d'évaluer la durée hebdomadaire à plus de 50 heures.

**➔ La réalité est connue : surcharge avérée et baisse évidente de la qualité de l'école**

**➔ Le seul remède pour diminuer la charge :  
18 heures hebdo et 18 élèves par groupe/classe**

Cette revendication sera la priorité de l'action de l'UNION dans les mois à venir.

## LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Voilà, c'est chose faite. Genève a son institut de formation selon les normes des accords de Bologne : l'Institut universitaire inter facultaire (IUFE). Il n'a pas de petites ambitions puisqu'il entend devenir un « pôle d'excellence » de la formation. Et, dans ce dessein, il embrasse large : formation initiale des maîtres du primaire et du secondaire I et II ; formation continue et Fordif, c'est-à-dire formation des « cadres » du DIP (directeurs d'école, directeurs à la DG, et même des doyens...).

Bref aperçu :

### **Formation initiale**

On est donc officiellement passé d'une formation « à l'interne » (du DIP pour le DIP), par les pairs (d'enseignants pour des enseignants), et où les enseignants en formation étaient employés par le DIP, à une formation universitaire payante. Dans cette opération, des écueils ont été évités, notamment :

- que la formation ne soit pas que l'affaire de la FAPSE (mais encore, l'emprise reste prédominante dans toutes les orientations pédagogiques),
- que les futurs enseignants, n'ayant jamais « mis la main à la pâte », passent d'un statut d'étudiants avec titres académique *et professionnel* en poche à celui d'enseignants sans avoir jamais exercé le métier ;
- que la formation professionnelle échappe *entièrement* au futur employeur (il reste un petit contrôle et une marge d'intervention).

Mais les problèmes posés par la nouvelle loi et la nouvelle structure sont nombreux. Au hasard, et dans le désordre :

- S'agissant de la longueur des études, on a largement de quoi s'inquiéter au secondaire : maturité à 19/20 ans + 5 ans pour un Master uni ou pluridisciplinaire + 2 ou 3 ans pour le Master professionnel, selon qu'on se forme en une ou 2 disciplines (où l'on commence à gagner un peu sa vie lors du stage en responsabilité en 2<sup>e</sup> année, donc au plus tôt à 25/26 ans) sans oublier qu'après, il faudra trouver un emploi (plus facile si on a 2 branches !) et qu'on sera en période probatoire pendant 2 ans... ;
- les futurs aspirants enseignants peuvent commencer leur formation professionnelle sans avoir la garantie de pouvoir la finir en 2 ans – notamment au cas où ils ne trouveraient pas de place de stage en responsabilité pour la 2<sup>e</sup> année ;
- s'il n'y a pas assez de places de stage en emploi, sur quels critères seront-ils « sélectionnés » ? ;
- ceux qui sont actuellement en emploi (MASE I) croulent littéralement sous la charge de travail. Imaginez : demi-poste d'enseignement (poste 10-12 censé représenter 20h de travail hebdomadaire, mais objectivement plus proche des 25-30) auquel s'ajoutent 30, 34, peut-être 47 à l'avenir, crédits de formation universitaire, évalués à 25-30h de travail chacun, plus visites, déplacements, coordinations... .

Et tout cela pendant que les maîtres en formation doivent « fabriquer » leurs cours. On n'ose imaginer ce que sera le sort des futurs CCDIDA quand ils seront en stage en responsabilité.

Enfin, on ne saurait oublier les difficultés rencontrées du côté des enseignants en place:

- les « stages » : d'une situation où l'enseignant accueillant un stagiaire (à l'époque maître en formation - MEF) touchait 1500frs et 0,5h au poste pour le conseiller, lui expliquer sa démarche, lui montrer ses cours, l'encadrer sur le terrain, sans fonction d'évaluation, nous passons à une situation où il doit assumer cette tâche, soit pour les 10h de « stage d'observation » de première année totalement bénévolement, soit pour les 30h avec seulement 6h rémunérées (et encore, au tarif de 63frs de l'heure !), les autres heures étant considérées comme « de l'observation ». A quand la généralisation du bénévolat par amour du métier ? ;
- l'autre aspect des stages : les associations professionnelles sont intervenues fermement auprès du DIP pour que ne puissent pas être délivrés des titres professionnels sur la seule base de « l'observation », position largement soutenue aussi par les directions d'école. Et cela a été obtenu. Mais nous avons aussi dû préciser qu'on ne saurait accepter que les enseignants en place ne puissent pas augmenter leur poste pour travailler à plein temps, sous prétexte de bloquer des heures dans chaque école pour les stagiaires. Cela a pu être taxé de position purement corporatiste, mais elle se fonde sur la défense de la profession qui se transformerait sinon en métier au temps partiel imposé (en fait il l'est déjà en raison de la surcharge de travail, mais c'est un autre débat !) ;
- les enseignants qui se sont intéressés à la fonction de « formateur de terrain » pour visiter et conseiller les étudiants en formation se voient proposer pour l'an prochain la moitié de ce qu'ils ont reçu cette année. En plus, l'évaluation passe du compte-rendu de visite au bilan « sommatif ». Pas étonnant que l'on entende parler de défection !;
- les Ref-Dir sont privés de toute initiative sur le terrain, notamment de l'évaluation : c'est à se demander si la fonction a encore une raison d'être ;
- tout le dossier de la formation des enseignants de culture générale dans le domaine professionnel est encore ouvert, puisqu'on ne saurait accepter que la formation professionnelle soit offerte pour certaines disciplines atypiques du point de vue académique (couture, cuisine, théâtre) et non pas pour d'autres (la culture générale) enseignée par des porteurs de Masters.

### **Formation continue**

Ici aussi les craintes ne manquent pas : pour être reconnu par la Confédération comme Institut de formation, l'IUFE doit offrir de la formation continue, dont acte.

Dans la vision de l'OCDE, chacun doit se former tout au long de sa vie. Dans cette optique, l'IUFE offrirait dès la fin de la formation initiale des formations continues *et continuées*, pour « continuer à se perfectionner tout au long de sa carrière ». Qu'est-ce qui sous-tend cette vision de la Formation continue (FC)? Des arguments économiques évidemment, et plus précisément une nouvelle gestion du personnel, considérée comme des « ressources humaines ».

Historiquement, d'abord en Europe puis internationalement, les rémunérations ont été négociées sur la base des titres obtenus, reconnus dans les statuts publics et les conventions collectives de travail (CCT).

Le fait de promouvoir d'abord, de valoriser ensuite, pour exiger enfin des certificats de FC dans les dossiers et plans de carrière du personnel n'est qu'une prémisse à la différenciation salariale.

En effet, si l'on peut concevoir qu'un employé de l'Etat pouvant faire valoir certaines compétences (linguistiques, informatiques, etc.) puisse changer de catégorie de salaire par sa polyvalence, on ne saurait accepter une transposition directe dans le corps enseignant. Le titre est le Master et le fait de faire « certifier » des formations X ou Y ne devrait rien changer.

Cette conception sous-tend également une vision punitive, obligatoire et « utilitaire » de la FC. Ce serait notamment le cas si elle était liée aux Entretiens d'Évaluation et de Développement Périodiques (EEDP), si elle était « fortement conseillée » à l'issue de ces évaluations comme prétendu moyen de « remédiation ».

Cela est bien loin de la FC telle qu'elle existe à Genève à la satisfaction de tous : à la fois un droit et un devoir personnels, librement choisie en fonction de nos désirs et besoins, et surtout, non directement « utilitariste ». Elle est offerte par des commissions paritaires et coûte infiniment moins que la plupart des formations offertes par l'Université. Dès lors, la position de l'Union est très simple : que l'Université, qui est un prestataire de service pour le DIP, participe aux commissions paritaires de la FC (PO, CO et EP), qu'elle y propose ses formations, que celles-ci fassent partie comme les autres de l'offre de FC genevoise.

Ce n'est qu'un rapide aperçu des problèmes en relation avec le nouvel Institut de formation, IUFE, pris en vrac. Nous risquons encore d'en entendre parler pendant quelque temps !

## LA REFORME DE LA FILIERE COMMERCIALE A PLEIN TEMPS

### **D'une réforme à l'autre, que nous réserve l'avenir de l'EC ?**

Bonne nouvelle, diront certains. Genève sera le premier canton latin, avec le Tessin, à se lancer dans la réforme de l'École de commerce dès la rentrée 2010 ! L'inquiétude ne manquera pas de saisir les autres, craignant quelques décisions hâtives et peut-être risquées derrière la précipitation genevoise.

### **Petit rappel**

La Confédération a modifié la loi sur la formation professionnelle, annonçant ainsi la mort des Ecoles de commerce telles qu'elles ont existé jusqu'à ce jour. Selon la nouvelle loi, les Ecoles de commerce ne pourront plus délivrer de diplômes (ceux-ci étant réservés aux ECG), mais des CFC. Cela signifie que la formation devra intégrer - comme dans le dual, mais dans de tout autres proportions - une partie de pratique professionnelle. Cela signifie aussi que, pour la maturité professionnelle, les étudiants feront comme aujourd'hui 3 années d'école suivies d'une année de stage, mais qu'au bout des 3 ans ils n'auront rien (alors qu'ils ont un diplôme aujourd'hui) et au bout des 4 une Matu Pro et un CFC. Ce cadre étant posé, on peut commencer à dérouler la liste des problèmes de toutes sortes qui se sont posés, se posent, et continueront de se poser. Pour ne point lasser le lecteur, nous aborderons ici seulement les premiers éléments du débat.

### **Le sens de la réforme**

Elle nous vient de Berne, plus explicitement des milieux de l'économie et des spécialistes de l'enseignement, qui ont quitté les salles de classe, il y a bien longtemps. Objectif avoué : rapprocher la formation commerciale du monde de l'économie et notamment des besoins exprimés par les entreprises. C'est ainsi que les plans d'étude ont été rédigés par les ORTRA (organisations du travail ou milieux professionnels) non seulement pour la pratique professionnelle, mais aussi pour la formation scolaire!

Quelques citations pour éviter les procès d'intention : « *l'activité de la personne en formation (sic !) mène à un résultat défini d'une utilité immédiate.* » (souligné par nous) ; « *lien avec le monde du travail : l'école et l'entreprise communiquent de manière intensive aussi bien au niveau institutionnel qu'au niveau des enseignants. Il est en particulier très important que l'école et les entreprises aient des contacts réguliers* ». Comment ? Personne ne le dit.

Après ces quelques citations, on est tenté de poser des questions qui fâchent, au risque d'être taxé de passéiste : pourquoi appartiendrait-il à l'école publique de dispenser l'enseignement théorique et professionnel selon les exigences du monde professionnel ? Il n'y a pas assez de places d'apprentissage pour les jeunes ; OK, mais à qui la faute ? Si on veut bien y regarder de plus près, chaque réforme fédérale rend la tâche d'engager et de former un apprenti plus lourde, contraignante et donc difficile. Les écoles doivent former des jeunes, mais pourquoi se faire dicter les formes et les contenus de la formation par d'autres ? Où étaient nos élus porteurs de visions humanistes au moment des débats et des votes ? Il est tout de même bizarre que rien n'ait filtré des débats parlementaires et - s'il n'y en eut guère, c'est un bien triste signe pour l'Helvétie !

### **Les délais**

L'ordonnance sur la formation professionnelle devait sortir en 2010, puis 2011, et maintenant 2012 si tout procède normalement. Cependant, Genève commencera à appliquer la réforme déjà à la rentrée 2010. Nous avons demandé pourquoi tant de précipitation et le seul élément de réponse obtenu est « à quoi bon attendre, puisqu'il faudra le faire ? ».

La suite dans un autre numéro !

## **LA PROTECTION JURIDIQUE DES ENSEIGNANTS** **UN CAS D'ECOLE**

Certains mythes ont la vie dure, tel celui qui nous assurerait la protection de l'Etat, notre employeur, en cas de plainte injustifiée contre un enseignant dans l'exercice de son activité professionnelle. Après tout le très officiel B 5 10.04 (le Règlement fixant notre statut) ne prévoit-il pas (art.13) qu' « *en cas d'action engagée par un tiers contre une maîtresse ou un maître au sujet de son activité professionnelle, l'Etat se substitue à la maîtresse ou au maître dès le moment de l'assignation.* » ?

Dans la réalité, les choses sont loin d'être aussi idylliques. En témoigne cet événement récemment survenu au Collège.

### **Les faits.**

M. Walther\* enseigne l'éducation physique depuis 34 ans sans jamais avoir connu aucun problème grave. Ce 29 janvier 2009, lors d'un exercice aux agrès, une élève chute en dehors du tapis de protection et, commotionnée, est transportée à l'hôpital. Le diagnostic décèle une fracture du rocher gauche : hospitalisée durant 10 jours, la jeune fille se retrouve, par bonheur, hors de danger. La mère de l'élève, Mme X, enseignante elle-même, porte néanmoins plainte pénale contre M. Walther\* et « *toute autre personne ayant participé à la commission de l'infraction* » pour « *lésions corporelles par négligence* ».

Le 30 avril, l'enquête sollicitée par M. Charles Beer conclut, sur la base des rapports du maître, de la Directrice du Collège et du Coordinateur en éducation physique, que M. Walther\* avait pris toutes les précautions réglementairement requises en disposant l'ensemble des tapis à sa disposition.

Mme X maintient sa plainte et, le 18 mai, M. Charles Beer, levant le secret de fonction, autorise M. Walther\* à répondre aux questions de la police judiciaire qui débarque, le 10 juin, au Collège pour une reconstitution des faits, photographies à l'appui. La lettre du Conseiller d'Etat ne comporte aucun élément de nature à soutenir le collègue soumis à cette épreuve.

Parallèlement, ce dernier reçoit copie d'un Arrêté du Conseil d'Etat du 2 juin 2008 relatif au remboursement des frais de procédures et d'honoraires d'avocat : en substance, il lui incombe de **prendre lui-même en charge les frais de sa défense lesquels lui seront remboursés pour autant qu'il ait préalablement obtenu l'aval du conseiller d'État, qu'il lui ait été fait droit au terme de la procédure et qu'il n'ait pas fait intervenir une couverture par une association professionnelle !**

Le 6 juillet, le Procureur général classe l'affaire au motif que « *toutes les précautions d'usage avaient été prises* ».

Pendant tout ce temps, notre collègue, livré à lui-même, a perdu le sommeil et traversé des mois psychologiquement éprouvants, peinant à assumer son travail dans la sérénité voulue.

Le 20 juillet, rebondissement : Mme X fait officiellement recours au motif que, dans cet exercice qui aurait pu causer le décès de sa fille, les dispositions réglementaires étaient forcément insuffisantes puisque l'accident a eu lieu. Le cauchemar se poursuit...

Le 12 août, le Procureur général annonce à la Chambre d'Accusation qu'il conclut au rejet du recours et que, ne désirant pas plaider, il ne sera pas présent à l'audience.

Le 1<sup>er</sup> septembre, M. Walther\* reçoit une convocation pour l'audience d'appel fixée au 9 septembre : on le prie d'indiquer au Tribunal la durée de son intervention lors des plaidoiries. Le 3 septembre, désemparé, notre collègue (qui avait contacté dès le mois de mai l'Unité de Défense) demande l'intervention de l'Assurance de Protection juridique conclue par l'UNION. Un courriel est envoyé à la CAP le jour même demandant la prise en charge de ce cas en urgence absolue. Les pièces du dossier sont déposées le soir même à la CAP qui, sur le champ, mandate un avocat.

Le 21 octobre, la Chambre d'Accusation rend son verdict et confirme le classement de la plainte.

### **Notre analyse : la solitude de l'enseignant au moment du penalty**

L'affaire Voltaire en avait déjà fourni une première démonstration : le DIP sait cultiver à merveille l'art de se déresponsabiliser. Niant tout d'abord un climat délétère de harcèlement psychologique sur la gravité duquel il avait été alerté, le DIP s'était finalement résigné à ouvrir une double procédure d'enquête interne pour conclure en mars 2007, au bout de 17 mois (!), à l'innocence de toutes les parties, regretter quelques dysfonctionnements et réitérer sa confiance à la Direction de l'école. On n'est jamais si bien servi que par soi-même !

Il ne s'était donc quasiment rien passé au Collège Voltaire, sauf que deux des plaignants avaient dû s'acquitter chacun, faute d'assurance juridique, de la somme de 30.000 francs pour frais d'avocats. Circulez ! Y a rien à voir... Et la prochaine fois, songez à la boucler : on ne harcèle pas le DIP !

Si l'affaire Voltaire pouvait, de par sa complexité, prêter à toutes les arguties, le cas de notre collègue M. Walther\*, en revanche, ne prête à aucun état d'âme. Si l'on excepte le soutien de sa Directrice et celui de ses collègues, notre collègue a été, sur le plan juridique, livré à lui-même.

À aucun moment, à quelque niveau que ce soit de sa hiérarchie, le DIP n'a concrètement soutenu son collaborateur en l'absence pourtant patente de toute faute professionnelle. Ce faisant, il n'a ni respecté l'article 13 du *Règlement fixant le statut des membres du corps enseignant* (B 5 10.4) ni même respecté l'article 328 du Code des Obligations suisse : « *L'employeur protège et respecte dans les rapports de travail la personnalité du travailleur, il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité* ».

Il revient à l'Etat, au cas où son employé se voit atteint dans sa personnalité par une action en justice de type téméraire, de protéger ce dernier et de veiller à sa santé. En particulier, l'Etat doit prendre les devants pour que le litige soit réglé de manière satisfaisante pour la santé psychique de son employé.

Contacté sur ce point, l'avocat mandaté par la CAP pour défendre notre collègue déclare : « *S'agissant du comportement du DIP, il est évident que le comportement de ce dernier n'est, à la forme, pas correct* ».

Dans cette affaire, notre collègue a été traité non comme un collaborateur dévoué et irréprochable, mais comme un simple rouage dans une machinerie juridique où la notion de « ressources humaines » compte décidément bien plus que celle du respect de la personne.

L'Arrêté du Conseil d'Etat du 2 juin 2008 relatif au remboursement des frais de procédures et d'honoraires d'avocat est, à cet égard, parfaitement éloquent ; c'est l'État qui se protège en édicquant les règles du jeu au détriment du plus faible : son collaborateur. En l'occurrence, sûr de gagner la partie dans un cas de figure des plus clairs, le DIP n'a même pas jugé bon d'agir avec le plus élémentaire fair play.

Dans ces conditions et au vu de l'accroissement constant des responsabilités que l'État nous encourage à assumer (sorties culturelles, voyages d'étude, de maturité, sorties hors-cadre, projets d'école...), nous engageons vivement chaque enseignant à renoncer désormais à tout investissement ne ressortissant pas directement à une activité strictement pédagogique. À l'étroitesse d'esprit de ceux qui ne songent qu'à dresser des garde-fous juridiques pour assurer leur seule carrière et leur seule sécurité politiciennes, sachons opposer un refus responsable et cohérent en attendant que se manifeste et se concrétise de façon claire un autre état d'esprit, une autre vision politique.

Claude Demeure, au nom de l'Unité de Défense.

\* : Il s'agit d'un nom fictif

## INFORMATIONS DIVERSES

### PLEND

Lors de la séance entre le Cartel intersyndical et la délégation du Conseil d'Etat du 29 janvier, nous avons appris que le **PLEND serait reconduit et garanti aux mêmes conditions qu'en 2011**, sauf qu'il faudra avoir **58 ans révolus au 31 août 2011 et non 55 ans**.

Concrètement, cela signifie que les collègues pourront faire valoir leur droit à prendre une retraite anticipée aux conditions actuelles (versement d'une rente durant 5 ans).

Les collègues qui auraient déjà rendu leur **feuille de vœux** et qui, au vu de cette information, désireraient la modifier peuvent sans autre corriger.

Le Cartel entamera prochainement les **négociations** avec la délégation du Conseil d'Etat au sujet du nouveau "*Projet de loi relatif à la retraite anticipée dans la fonction publique*"... Impossible donc de dire quoi que ce soit sur le "PLEND" (?) 2012...

### PETITIONS CARTEL

Le CARTEL a été auditionné le 8 février par la Commission des pétitions du Grand Conseil. Il a demandé des auditions dans les différentes Commissions concernées, notamment celle de l'enseignement et celle des finances.

### FUSION DES CAISSES DE RETRAITE (CIA-CEH)

Le Conseil d'Etat veut déposer le projet de loi sur la fusion des caisses déjà en juin 2010. Un plan de prestations a été élaboré sur la base des conditions existantes dans les deux caisses en respectant le principe de la primauté des prestations et financé selon un système mixte (partie en répartition, partie en capitalisation).

Sur le plan fédéral, toutes les tendances qui se dessinent indiquent que l'on va vers l'exigence d'une capitalisation plus importante (80 % selon les dernières informations). Avec, en parallèle, l'apparition d'une nouvelle table de mortalité montrant une plus grande espérance de vie, cela risque bien d'aboutir à une augmentation des cotisations, à un allongement de la durée de cotisation et à la baisse des prestations.

Si tel est le cas, on va notamment arriver à la situation suivante. Pour les enseignants du secondaire, il sera de plus en plus difficile, dans les conditions normales de carrière, de recevoir une rente entière. En effet, un enseignant ne peut très souvent débiter sa carrière que vers 29/30 ans. Comment pourra-t-il dès lors avoir une durée de cotisation complète? Cette situation serait bien évidemment inacceptable, d'autant plus que dans beaucoup de cas, les enseignants commencent avec un poste partiel obligé.

### 13<sup>e</sup> SALAIRE

Le montant de la compensation versée aux personnes pour qui la nouvelle grille salariale est défavorable varie selon les années, du fait de l'évolution non linéaire des deux modèles. Le principe d'égalité des revenus entre les 2 grilles salariales sur l'ensemble de la carrière est garanti.

L'enseignant engagé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009, qui part à la retraite en août, reçoit la totalité du 13<sup>e</sup> salaire. Par contre, un départ pour tout autre raison entraîne le versement du 13<sup>e</sup> salaire prorata temporis.

### EVALUATION DE FONCTION

Dès juillet 2010, le Conseil d'Etat désire entamer des négociations sur une nouvelle grille d'évaluation des fonctions au sein de l'Etat. Pour mémoire, l'essai « MODSEF » qui visait les mêmes buts avait échoué, principalement en raison des blocages provoqués par l'établissement de critères ne tenant pas suffisamment compte de la réalité du service public. On annonce une approche différente, plus participative.

### ET ENFIN

#### VOTATIONS DU 7 MARS

Les organisations membres du CARTEL, dont l'UNION, ont pris position contre la deuxième diminution du taux de conversion du 2<sup>e</sup> pilier. Cette diminution entraînerait une baisse du montant de la rente LPP, rente pourtant assurée avec le taux actuel pour de longues années encore.

**Pas encore membre ? Peut nettement mieux faire.  
 Déjà membre ? C'est très bien, mais pourrait encore mieux faire.  
 Montrez votre engagement en annonçant votre disponibilité pour travailler sur l'un ou  
 l'autre de nos nombreux dossiers et/ou dans l'une ou l'autre des commissions,  
 voire le Bureau ou l'Unité de Défense, en fonction de vos intérêts !!!**

---

**UNION DU CORPS ENSEIGNANT SECONDAIRE GENEVOIS (UCESG)**

6, rue de la Tour-de-Boël – case postale 5521 - 1211 Genève 11 - e-mail : [secretariat@union-ge.ch](mailto:secretariat@union-ge.ch)

Site Internet : [www.union-ge.ch](http://www.union-ge.ch)